

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan era globalisasi dan peningkatan pertumbuhan ekonomi, setiap organisasi laba maupun nirlaba dituntut untuk mempersiapkan diri agar dapat menjadi organisasi yang siap berkompetisi dengan organisasi lain. (Bathla, 2017:102). Keterlibatan bagian kepegawaian dalam meningkatkan sumber daya manusia berkualitas secara proaktif dimulai dari perencanaan karir para karyawan perusahaan (Rahayu, Senen, & Razati, 2018:13). Peranan sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya tugas, tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi organisasi saat ini. Berbagai tekanan, baik secara fisik maupun psikis, sangat mempengaruhi keadaan mental seorang pegawai dalam suatu organisasi (Masharyono, 2015:813). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenangkan persaingan (Masharyono & Senen, 2015:121). Jika upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan akan menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi (Supianto, 2015:119).

Permasalahan loyalitas karyawan masih menjadi perhatian utama dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan masih banyak orang meneliti selama setengah dekade dengan intensifikasi di tahun 70-an, 80-an dan 90-an bahwa komponen utama loyalitas mencakup keyakinan kuat, penerimaan tujuan organisasi, rela mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Ghorbanhosseini, 2013). Pada abad ke-21 bahwa loyalitas karyawan masih menjadi hal yang penting untuk keberhasilan suatu organisasi (Tommy Stefanus, Shelveiana Saputra, 2010:179). Organisasi membutuhkan ide dan pendapat dari karyawan mengenai hal yang menjadi perhatian di tempat kerja (Rahmawati. Sumiyati, Masharyono., 2016:38) Karyawan yang mempunyai loyalitas pada pekerjaannya akan bekerja lebih efektif

Farhan Maulana, 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. REZEKI JAYA MAKMUR SENTOSA DI CIAMIS

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan efisien sehingga bisa mengoptimalkan kinerjanya dan menghasilkan *output* yang baik berupa produk dan jasa (Haddadi-, Branch, Moghadam-, & Branch, 2015). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasinya akan mengoptimalkan semua kemampuannya untuk mendukung kemajuan organisasi (Ismail & Razak, 2016:32).

Perusahaan tidak dapat bertahan apabila tidak memiliki karyawan yang bekerja dengan baik dan maksimal (Senen & Masharyono, 2017:68). Masalah loyalitas karyawan merupakan masalah penting yang dihadapi oleh organisasi karena loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan karyawan pada perusahaan (Hermawan & Riana, 2010:627). Loyalitas timbul dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Dengan menggunakan lima dimensi loyalitas yaitu: taat pada peraturan, tanggung jawab pekerjaan, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2013:8). Loyalitas karyawan yang rendah disebabkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang diberikan organisasi kepadanya hal yang mungkin terjadi adalah banyaknya karyawan yang melakukan absen, sering mangkir kerja, dan bahkan jika ada tawaran kerja ditempat lain dengan fasilitas yang lebih memadai maka tanpa pikir panjang karyawan tersebut akan meninggalkan pekerjaan lamanya (Ahmad, Shukri dan Yusuf Owoyemi, 2012:10), dan menyebabkan karyawan tidak antusias dalam bekerja, sebaliknya jika puas terhadap organisasi, maka akan loyal terhadap organisasinya dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer, 2014).

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya (Meyer & Hersovitch 2001). (Meyer, 2014) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan. Sedangkan loyalitas karyawan menurut Steers & Porter (1983), akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri & Trianasari, (2005) menegaskan bahwa faktor yang

mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. (Martiwi & Mardalis, 2013) juga berpendapat bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

Sudah banyak ahli yang melakukan penelitian tentang loyalitas karyawan diantaranya; Steers & Porter (1983), Drever (1988), Rasimi (1988), Nitisemito (1991), Saydam (2000), Dessler (2000), Agustian (2001), Meyer & Hersovitch (2001), Poerwopoespito (2000), Utomo (2002), Sudimin (2003), Yuliandri & Trianasari (2005), Siswanto (2005), Gomes (2005), Robbin & Coulter (2007), Prayanto, (2008), dan Jusuf (2010).

Banyak peneliti yang menganggap bahwa loyalitas itu sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan (Surya, 2015:977), loyalitas karyawan juga memiliki pengaruh yang positif terhadap pertumbuhan perusahaan (Antoncic & Bostjan, 2011). Pengalaman kerja juga menjadi faktor penentu terhadap keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan (Handoko, 1987:17). Loyalitas karyawan dinilai sejauh mana karyawan mengidentifikasi organisasi dan seberapa tinggi keinginannya untuk terus aktif dalam organisasi (Nongo & Ikyanyon, 2012). Loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang terus menerus sehingga karyawan akan menunjukkan dan mengekspresikan perhatian atau hal yang penting terhadap perusahaan (Soeghandi, Sutanto, & Setiawan, 2013:17), menimbulkan rasa memiliki kepada setiap karyawan yang berada dalam organisasi (Leite, Rodrigues, & Albuquerque, 2014). Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa loyalitas yang tinggi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Loyalitas karyawan mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya.

(Kreitner & Kinicki, 2010). Hal tersebut merupakan sikap kerja yang penting karena orang yang loyal diharapkan untuk menampilkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap dipekerjakan di dalam organisasi (Yousef, 2017).

Memiliki karyawan yang loyal cenderung bertindak lebih produktif terhadap organisasi (Puangyoykeaw & Nishide, 2015). Karyawan yang loyal akan mencurahkan waktu mereka untuk organisasinya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Khuong & Nhu, 2015). Selain itu, loyalitas karyawan merupakan upaya untuk memahami intensitas dan stabilitas perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang sangat loyal terhadap organisasinya cenderung tidak akan meninggalkan organisasi tersebut (Khaleghi, Najafabadi, & Lashgarara, 2015).

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen pada berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor-faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Suhendi, 2010:260). Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan terutama bagi yang memiliki kepuasan dan produktivitas kerja yang tinggi. Ini mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk berhenti pada di awal bulan bekerja (Rivai, 2011:187). Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan. Kunci dari prestasi kerja dalam perusahaan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan penempatan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan berpengaruh pada prestasi kerja (Ardana,dkk 2012:84).

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat memeberikan pengaruh pada peningkatan loyalitas karyawan dan begitu sebaliknya (Kesuma, 2007:628). Berbagai faktor yang memberikan pengaruh loyalitas karyawan salah satunya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan merasa betah berada di dalam perusahaan dibandingkan diluar perusahaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Aityan, 2011:54). Lingkungan kerja yang diciPT.akan oleh karyawan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif, sehingga semangat dan gairah kerja semakin tinggi (Noch, 2007:47).

Loyalitas karyawan menjadi masalah yang hampir terjadi pada setiap jenis perusahaan baik jasa maupun manufaktur diberbagai negara (Nugraha, Hidayat, &

Abdurrahman, 2016:192). Mulai dari industri pariwisata, industri restoran, industri pendidikan, industri kesehatan, dan lain-lain. Rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan ditandai dengan menurunnya kinerja, meningkatnya absensi dan *turnover* karyawan (Anugrah, 2014:149). Salah satu industri yang sekarang sedang mengalami rendahnya loyalitas karyawan adalah industri jasa Properti terbukti dari banyaknya *turnover* karyawan yang diteliti (Wahyuni, & Zaika, 2014:89) dan menjadi suatu masalah yang harus di kaji dan diselesaikan oleh perusahaan (Wood & Wilberger, 2015).

Industri properti merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan apartemen, perumahan, perkantoran, *real estate* dan sebagainya. Bisnis properti merupakan salah satu usaha yang dapat dipastikan tidak akan pernah mati karena kebutuhan akan papan atau tempat tinggal. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan dengan meningkatkan kualitas karyawan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang dapat memenuhi harapan pelanggan (Widhiastuti, 2012:26)

Survei yang telah dilakukan oleh PT. CDMI atau perusahaan konsultan terkemuka di Indonesia menyatakan pada tahun 2011 industri properti di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat, dengan transaksi yang mencapai Rp 301,27 triliun atau naik 24,6 % dibanding pada tahun 2010 sebesar Rp 249,7 triliun, pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya kredit *real estate*, konstruksi, KPR (Kredit Pemilikan Rumah), dan KPA (Kredit Pemilikan Apartemen). Menurut data yang diperoleh dari Bank Indonesia, pangsa pasar untuk KPR, dan KPA adalah penyumbang terbesar yaitu sebesar 60,62%, disusul kredit konstruksi sebesar 28,86%, dan kredit *real estate* sebesar 14,52% (Wulan, 2015:196). Namun dibalik pertumbuhan tersebut terdapat masalah sumber daya manusia yang disebabkan, budaya organisasi, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan loyalitas karyawan, sehingga meningkatnya angka absensi dan *turnover* karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Nalestiyas, 2016). Didalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam loyalitas karyawan adalah *turnover*, (Soeghandi et al., 2013:20).

Hampir disetiap perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa loyalitas karyawan banyak yang menurun. Menurut survey Global Workforce Study 2012, 27% dari karyawan saat itu telah merencanakan untuk pindah, dan 42 % dari

responden di Indonesia yang sebanyak 1005 karyawan, menyatakan harus meninggalkan perusahaannya untuk meningkatkan karir masa depan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Selain itu, Tower Watson 2014 Talent Management and Reward Study melakukan survey bahwa 36 dari 1637 perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Alfiyah, 2017:145).

Industri jasa Properti menghadapi berbagai hambatan dan kendala terutama dalam bidang sumber daya manusia. Salah satunya kemangkiran, Ketepatan absensi waktu jam datang dan jam pulang, jumlah jam kerja selama satu hari, adapun waktu istirahat yang diberikan tidak dilebih-lebihkan sehingga list pekerjaan tidak terbengkalai (Adiwibowo, Sakit, & Haji, 2016:44). Perkembangan industri Properti di Indonesia masih tertinggal dengan negara-negara lain hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang membuat perilaku karyawan yang kurang maksimal dalam pekerjaan sehingga mengalami hambatan dalam visi organisasi. (Priyono, 2012). Rendahnya tingkat kerja karyawan merupakan salah satu ciri loyalitas karyawan (Putra & Wibawa, 2015). Terdapat beberapa perusahaan properti di Indonesia diantaranya PT. Green Garden, PT. Medina, PT. Bintang Rajawali Perkasa, dan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa. PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa merupakan perusahaan milik keluarga yang berdiri pada tahun 2014 yang berada di Ciamis terletak di. Jl. Lingkar Selatan, Perum Lembah Medina Blok C41, Linggasi.

PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang mengalami masalah dengan loyalitas karyawan ditandai dengan tingkat *turnover* dan ketidak hadiran karyawan di perusahaan cukup relatif tinggi sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti tampak dalam Tabel 1.1 :

TABEL 1. 1
TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN PT. REZEKI JAYA MAKMUR
SENTOSA 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turn over Rate</i>
2014	67	4	2	65	3%
2015	65	8	3	70	7,5%
2016	70	22	2	50	33%
2017	50	11	1	40	22%
2018	40	5	1	36	7,8%

Sumber: Kepala HRD PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa mengalami fluktuatif. Pada tahun 2014 jumlah karyawan awal tahun yaitu 67 karyawan dan karyawan keluar 4 orang, karyawan masuk 2 orang hingga jumlah akhir karyawan 2014 yaitu 65 orang. Pada tahun 2015 jumlah karyawan awal tahun yaitu 65 karyawan dan karyawan keluar 8 orang, karyawan masuk 3 orang hingga jumlah akhir karyawan 2015 yaitu 70 orang. Pada tahun 2016 jumlah karyawan awal tahun yaitu 70 karyawan dan karyawan keluar 22 orang, karyawan masuk 2 orang hingga jumlah akhir karyawan 2016 yaitu 50 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan awal tahun yaitu 50 karyawan dan karyawan keluar 11 orang, karyawan masuk 1 orang hingga jumlah akhir tahun 2017 40 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan awal tahun yaitu 40 karyawan dan karyawan keluar 5 orang, karyawan masuk 1 orang hingga jumlah akhir tahun 2018 36 orang. Dapat disimpulkan bahwa data diatas menunjukkan data *turnover* karyawan pada tahun 2014 sampai 2018 mengalami kenaikan. Hal ini diindikasikan bahwa adanya loyalitas karyawan yang rendah pada perusahaan. Hasil data *turnover* tersebut dapat dihitung presentase tingkat *turnover* karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{Karyawan\ Keluar - Karyawan\ Diterima}{\frac{1}{2} (Karyawan\ Awal + Karyawan\ Akhir)} \times 100\%$$

Sumber : Malayu Hasibuan (2009:52)

$$Turnover\ Tahun\ 2014 = \frac{4 - 2}{\frac{1}{2} (67 + 65)} \times 100\% = 3\%$$

$$Turnover\ Tahun\ 2015 = \frac{8 - 3}{\frac{1}{2} (65 + 70)} \times 100\% = 7,5\%$$

$$Turnover\ Tahun\ 2016 = \frac{22 - 2}{\frac{1}{2} (70 + 50)} \times 100\% = 33\%$$

$$Turnover\ Tahun\ 2017 = \frac{11 - 1}{\frac{1}{2} (50 + 40)} \times 100\% = 22\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2018} = \frac{5 - 1}{\frac{1}{2} (40 + 36)} \times 100\% = 10,5\%$$

Angka loyalitas karyawan dapat dilihat dengan melihat total kehadiran karyawan di perusahaan selama beberapa tahun terakhir. Rendahnya loyalitas karyawan dikarenakan oleh kinerja karyawan terhadap organisasi yang mengakibatkan tingkat *turnover* naik (Sari & Hadijah, 2016).

TABEL 1. 2
DATA KEHADIRAN KARYAWAN PT. REZEKI JAYA MAKMUR
SENTOSA TAHUN 2014-2018

Tahun	Keterangan	Jumlah Laporan Perorangan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidak Hadiran
2014	Tanpa Keterangan	7	65	4,4%
	Sakit	5	65	3,1%
	Ijin	3	65	1,89%
	Total			3,13%
2015	Tanpa Keterangan	8	70	4,65%
	Sakit	5	70	2,85%
	Ijin	4	70	2,28%
	Total			3,26%
2016	Tanpa Keterangan	9	50	7,2%
	Sakit	4	50	3,2%
	Ijin	3	50	2,4%
	Total			4,27%
2017	Tanpa Keterangan	6	40	6%
	Sakit	3	40	3%
	Ijin	5	40	5%
	Total			5%
2018	Tanpa keterangan	7	36	7,5%
	Sakit	6	36	6,4%
	Ijin	4	36	4,3%
	Total			6,1%

Sumber : Kepala HRD PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa

Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa loyalitas karyawan dari absensi kehadiran pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa dari tahun 2014, 2015, 2016, 2017 dan 2018 terdapat kenaikan di lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2014 dengan jumlah karyawan sebanyak 65 didapat persentase absensi dari ketidak hadirannya tanpa keterangan pada tahun 2014 sebesar 3,13 %, pada tahun 2015 didapat persentase

Farhan Maulana, 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. REZEKI JAYA MAKMUR SENTOSA DI CIAMIS

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ketidak hadirannya 3,26 % pada tahun 2016 terjadi kenaikan sebesar 4,27 % pada tahun 2017 terjadi kenaikan sebesar 5 % dan pada tahun 2018 terjadi kenaikan sebesar 6,1 %. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa masih banyak yang berada di bawah nilai rata-rata dan kategorinya belum sesuai dengan yang diharapkan karena masih terjadi kenaikan tingkat ketidak hadirannya tanpa keterangan pada tahun terakhir.

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan (Hermawan & Riana, 2010:628). Data keterlambatan karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa kurang baik karena banyak karyawan yang datang terlambat, dapat dilihat pada tabel 1.3

TABEL 1. 3
DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN PT. REZEKI JAYA MAKMUR
SENTOSA TAHUN 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Terlambat Kerja	Persentase
2014	30	46%
2015	34	48%
2016	27	54%
2017	25	62%
2018	28	75%

Seumber : Kepala HRD PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa

Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa loyalitas karyawan dari keterlambatan karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa dari tahun 2014,2015,2016,2017 dan 2018 terdapat kenaikan di empat tahun terakhir yaitu dari tahun 2015 sebesar 2%, tahun 2016 6%, tahun 2017 8% dan tahun 2018 sebesar 13%.

Permasalahan mengenai loyalitas karyawan menjadi isu penting dimana loyalitas akan selalu dicari oleh setiap menejer saat ini. Berbagai faktor yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja, menawarkan gaji yang tinggi, memberikan pelatihan yang baik, serta mengubah praktik manajemen (Hang & Valkama, 2016). pentingnya loyalitas karyawan yang berpengaruh pada produktivitas didasarkan pada berbagai faktor yaitu, kepuasan kerja karyawan seperti, kondisi, upah, hubungan kerja dengan rekan-rekan, dan pekerjaan organisasi, serta peluang karir, perilaku atasan, penghargaan, hubungan atasan-bawahan, gaya manajemen, dan kemandirian

(Saifullah & Sajjad, 2016).

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto, 2010). Lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (sosial). Lingkungan kerja fisik diidentifikasi sebagai faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Basalamah, 2013) dan merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dimana faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara yang terdapat di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, dekorasi tempat kerja, keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2017:21).

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja sosial merupakan keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja maupun pelayanan kepada masyarakat. Sesuatu yang berhubungan dengan segi psikis dari lingkungan kerja disebut sebagai lingkungan kerja sosial (Mondy & Martocchio, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Pandey & Khare, 2012) diperoleh temuan bahwa faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Solusi yang diambil untuk memperhatikan loyalitas karyawan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja karyawan. Solusi pertama yaitu lingkungan kerja sosial, penelitian yang dilakukan oleh Stephani, L. A., & Wibawa (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Solusi kedua yaitu kepuasan kerja, dalam penelitian yang dilakukan Khuong & Tien (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Direktur utama PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa Bapak Ara memberikan

kebijakan demi meningkatkan loyalitas karyawannya dengan cara memperlakukan karyawan sebagai teman sehingga menciptakan lingkungan yang harmonis antara atasan dengan karyawan, maupun antara akaryawan dengan karyawan lainnya (10 Oktober 2018).

Direktur utama PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa Bapak Ara selalu mengadakan *gathering* atau liburan bersama tiga bulan sekali untuk bersilaturahmi dan saling mengevaluasi kinerja para karyawan. Disamping itu, *gethering* tersebut bertujuan supaya para pekerja merasa nyaman telah bekerja sebagai karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa sehingga menimbulkan loyalitas dalam bekerja (10 Oktober 2018).

Kepala lapangan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa Bapak Eeng selalu memberi motivasi kepada karyawan seminggu sekali. Motivasi tersebut berupa saran dan pujian yang bertujuan untuk memberikan semangat atau gairah kerja kepada karyawan (10 Oktober 2018).

Berdasarkan uraian tersebut maka yang menjadi masalah penelitian adalah tingkat loyalitas karyawan, oleh sebab itu penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas menunjukkan bahwa terjadi permasalahan loyalitas karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa. Dapat dilihat dari tingkat *turnover*, kehadiran dan keterlambatan karyawan yang terus meningkat dari tahun ke tahun dan perlu dicari solusinya. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri “Semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi”. Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya. Loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesehatan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas

karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai pegawai yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi B. Utomo (dalam Soeghandi et al., 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hameed *et al.* (2009) faktor yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja sosial yang aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja sosial yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun. Pech dan Slade (dalam Leblebici, 2012) juga menyatakan bahwa meningkatkan loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja sosial yang positif.

Selain lingkungan kerja sosial salah satu yang menjadi faktor loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mengacu pada pengalaman kepuasan oleh karyawan ketika keinginannya puas. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai dampak positif karyawan terhadap pekerjaan mereka (Nongo & Ikyanyon, 2012). Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan menguntungkan atau tidak menguntungkan, dan emosi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka dengan memperhatikan kepuasan karyawan maka perusahaan akan mampu mempertahankan karyawannya (Meyer dan Allen (1997) dalam (Valentino & Haryadi, 2016)).

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut disinyalir bahwa terdapat faktor lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan, pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa. Dengan itu maka penulis akan menguji hal tersebut. Maka yang menjadi masalah penelitian ini diidentifikasi kedalam sentral sebagai berikut:

Loyalitas karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa mengalami masalah (penurunan), hal ini bisa dilihat dengan meningkatnya jumlah angka *turnover* karyawan dan meningkatnya kemangkiran serta keterlambatan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan sedang memiliki tingkat loyalitas karyawan yang rendah. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, lingkungan kerja

sosial dan kepuasan kerja karyawan di tingkatkan, diharapkan perusahaan akan mampu mempertahankan karyawan yang kompeten dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga loyalitas kerja karyawan meningkat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka secara spesifik dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang diuraikan ke dalam pertanyaan proposal sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Lingkungan Kerja Sosial pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.
2. Bagaimana gambaran Kepuasan Kerja pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.
3. Bagaimana gambaran Loyalitas Karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.
5. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.
6. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai study pengaruh lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yang selanjutnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Lingkungan Kerja Sosial pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.
2. Untuk mengetahui gambaran Kepuasan Kerja pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.
3. Untuk mengetahui gambaran Loyalitas Karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.

4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Bagi kalangan akademisi
 - a. Manfaat bagi pembaca

Sebagai bahan referensi untuk penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pengaruh lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di masa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khazanah pustaka di bidang peranan pengaruh lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.
 - b. Peneliti lebih lanjut

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan variabel yang lain.
2. Manfaat bagi praktisi
 - a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan masukan yang berguna bagi instansi terkait pengaruh lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
 - b. Perkembangan ilmu pengetahuan

Dapat memberikan informasi dan wawasan serta menambah kepustakaan di Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis UPI Bandung.